

## LEY RIDER: ¿UN PASO MÁS EN LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD?

En los últimos días hemos conocido el borrador del "Real Decreto-Ley para la Garantía de los Derechos Laborales de las Personas dedicadas al Reparto en el Ámbito de Plataformas Digitales", la comúnmente llamada *Ley Rider*.

Se trata de una regulación breve que únicamente consta de un artículo único mediante el cual se modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (a la que no nos referiremos en este artículo por motivos de extensión) y se introduce una nueva Disposición Adicional, la número 23, en el Estatuto de los Trabajadores.

Es esta Disposición Adicional la que recoge la cuestión nuclear de esta norma. Y lo hace en los siguientes términos:

*"Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.*

*Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma."*

La modificación fundamental que introduce esta norma es, por tanto, el establecimiento de la presunción de laboralidad respecto de los repartidores que operan a través de plataformas digitales (excepto los titulares de autorización administrativa, que seguirán por tanto siendo autónomos aunque utilicen una plataforma digital para prestar sus servicios). Más concretamente, para que la presunción reforzada plasmada en la *Ley Rider* se aplique, es necesario que se cumplan los cuatro requisitos contemplados en la Disposición Adicional, esto es:

- Que la actividad se preste por una persona;
- Que la actividad consista en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía;



- Que la empleadora ejerza las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita y
- Que, para ello, se utilice un algoritmo.

Pero lo cierto es que esta presunción ya existía. Como pone de manifiesto la propia redacción de la norma al citar el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, ya hay una presunción *iuris tantum* de que la prestación de un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro a cambio de una retribución es una relación laboral.

¿Qué aporta entonces esta regulación? ¿Se trata solo de una presunción de laboralidad reforzada para un sector muy concreto? ¿En qué medida contribuye a clarificar la situación jurídica de los repartidores que operan a través de plataformas digitales?

Podríamos preguntarnos si debe entenderse que concurren automáticamente esas notas y que, por tanto, estamos ante una relación laboral, simplemente por el hecho de que el reparto se gestione mediante un algoritmo y/o a través de una plataforma digital.

Sin embargo, no parece que sea eso en lo que está pensando el ejecutivo si atendemos a la Exposición de Motivos de la Ley Rider, que parece poner de manifiesto la no automaticidad del cambio de vínculo y la necesidad de su análisis caso por caso. Así lo entendemos cuando se nos dice que *"la eficacia de la nueva disposición adicional vigesimotercera, basada, como se ha expuesto, en la valoración de la naturaleza real del vínculo, va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, que debe permitir discernir si las condiciones de prestación de servicios manifestadas en una relación concreta encajan en la situación descrita por dicha disposición"*.

Por lo tanto, habrá que seguir analizando caso por caso si concurren esas facultades de organización, dirección y control, es decir, seguirá siendo necesario valorar la naturaleza real del vínculo y analizar si la situación concreta de cada repartidor encaja en la presunción de laboralidad introducida por la Disposición Adicional 23 o si, por el contrario, ese repartidor concreto puede ser considerado como un trabajador autónomo.

Esta conclusión tiene una consecuencia práctica inmediata, ya que supondría que las plataformas digitales seguirán teniendo libertad para articular la relación contractual que les une con los



repartidores como una relación mercantil y ambas partes (especialmente las plataformas, sin duda, pero también una gran parte de las asociaciones de repartidores) podrán seguir defendiendo que su relación es mercantil.

Esto, a su vez, implica que, en aquellos casos en que el repartidor (o la Inspección de Trabajo) tengan una opinión distinta acerca de cuál es la verdadera naturaleza de su relación, va a seguir siendo necesario acudir a los tribunales para que sean estos quienes lo determinen.

No parece, por tanto, que la nueva regulación vaya a eliminar la litigiosidad que ha generado la actividad de los repartidores que colaboran con plataformas digitales, por lo que, como planteamos al inicio, no es descabellado preguntarse en qué medida la *Ley Rider* aporta soluciones a la situación actual.

Siendo esto así, también es cierto que tanto los tribunales como la Inspección de Trabajo contarán con un nuevo argumento para reforzar su posición en aquellos casos en que estimen que la situación concreta que estén analizando es de carácter laboral.



**Paz de la Iglesia Andrés**

Socia del Departamento Laboral de DLA PIPER

